

BIENVENUE



Acteurs de changement

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

Création de la Maison de l'Emploi du Blaisois

Labellisation du projet :

26 septembre 2006

Création de l'association loi 1901 :

à l'initiative de la Communauté
d'Agglomération de Blois AGGLOPOLYS :
10 Novembre 2006

Financement : Etat/Agglopolys

AXE 1

Développer une
stratégie territoriale
partagée

AXE 2

Participer au développement
de l'anticipation des
mutations économiques

AXE 3

Contribuer au
développement
local

AXE 4

Réduire les freins
culturels ou sociaux à
l'accès à l'emploi

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

Historique du Projet cRHysalide

Mutations Economiques

- Perte d'emplois
 - Industriels et Agricoles
- Montée des niches
 - Tertiaire et Services
- Problématique d'image et d'orientation sur les métiers en tension



Mutations Technologiques

Problématiques :

- Qualification - Compétences
- Mobilité
- Attractivité du Territoire

Départs en Retraite



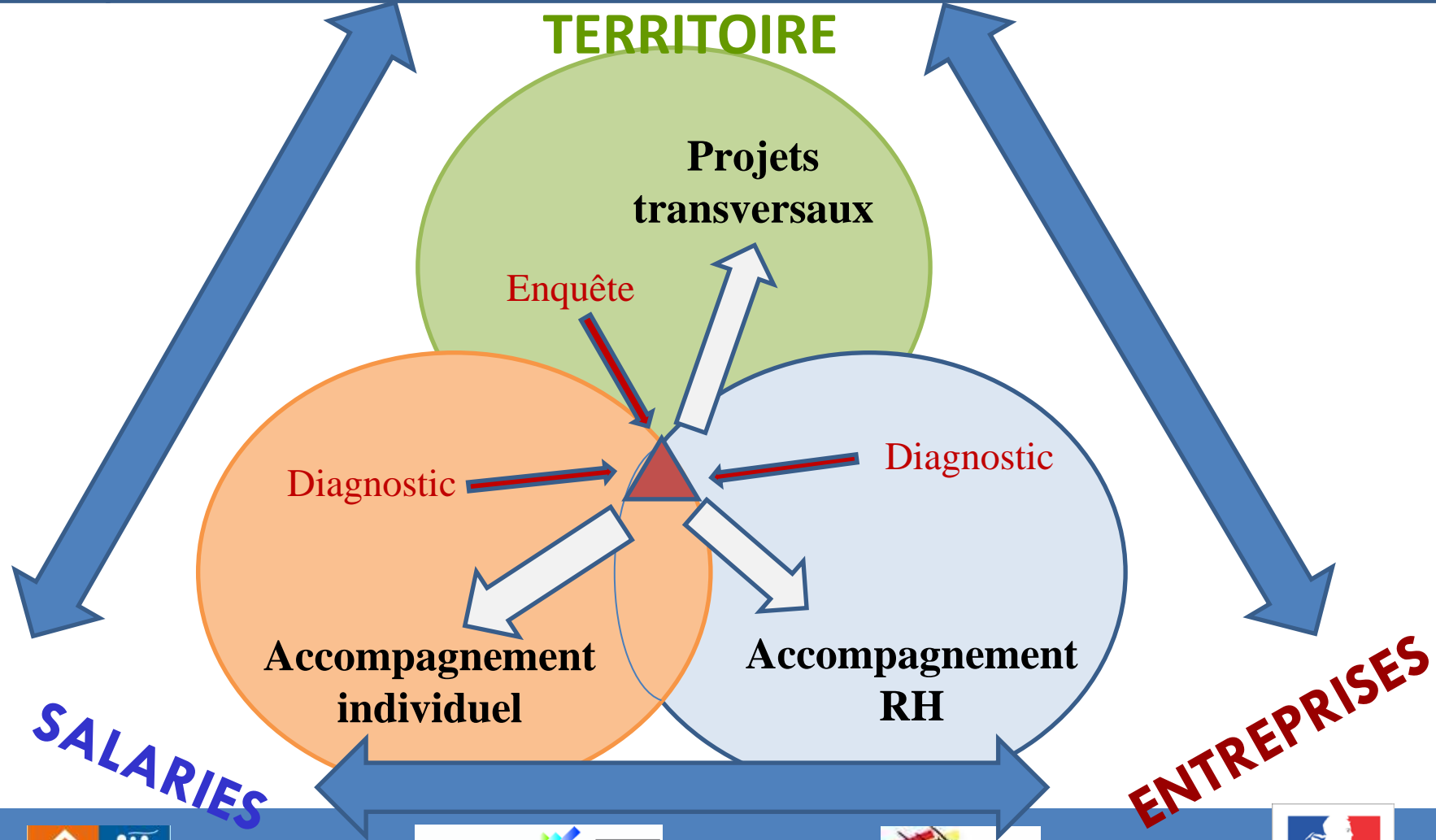
- 22 400 d'ici 2020
- 41% des 78 700 actifs auront plus de 60 ans en 2016
- Depuis 2005 plus d'actifs Sortants qu'Entrant sur le marché
- Double évansion des jeunes
- Manque d'anticipation et d'outils RH en TPE et PME

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

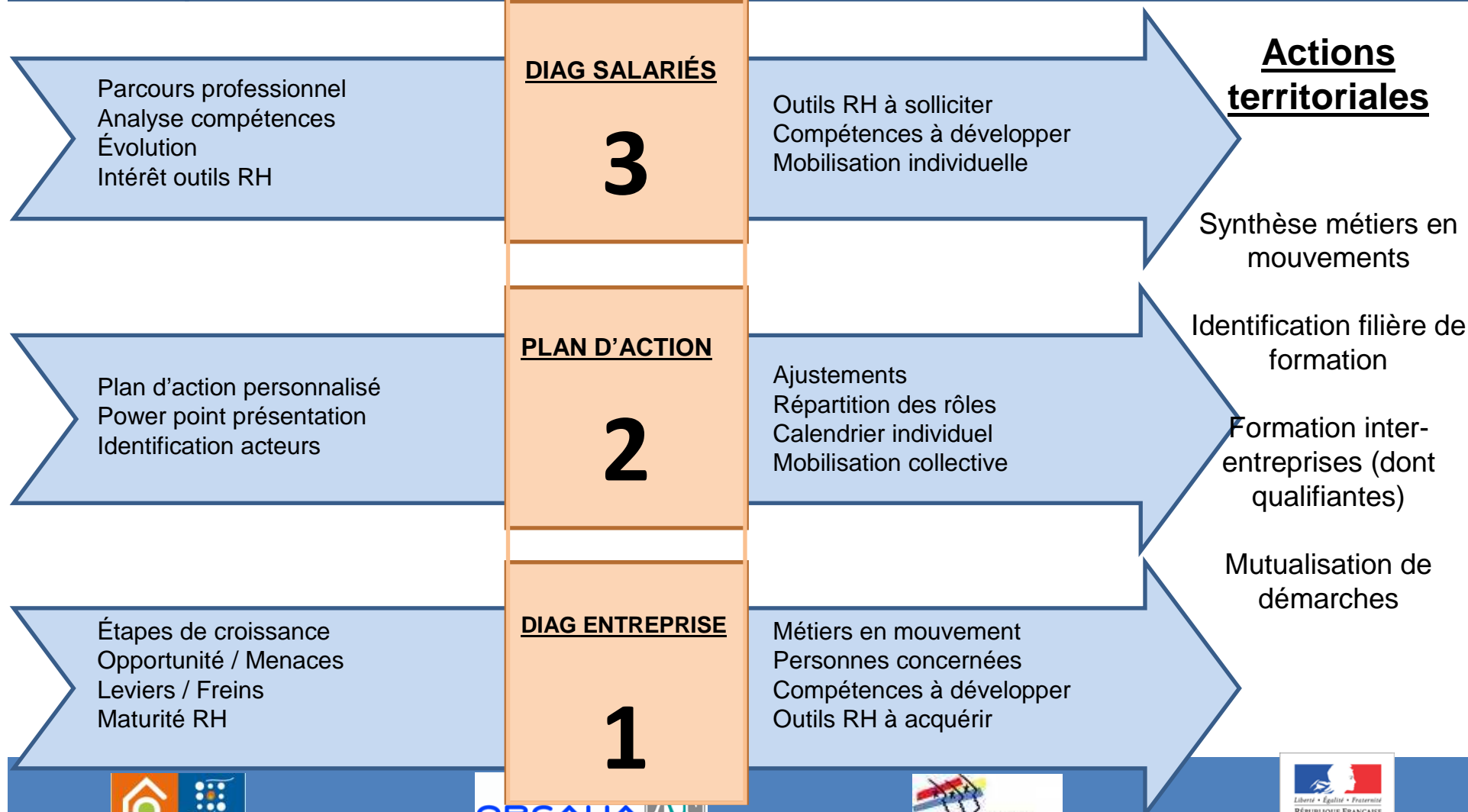
Points de repères :

- 20 entreprises du territoire Blaisois,
- Effectif de 4 à 125 salariés avec moyenne de 32 salariés,
- Une moyenne de 3 j de diag RH,
- Répartition géographique principalement sur Blois et sa périphérie, Mer et Contres

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE



PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE



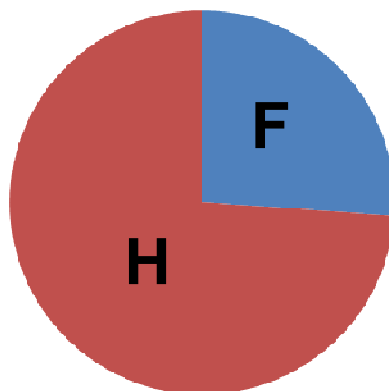
PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

Profils des salariés interviewés :

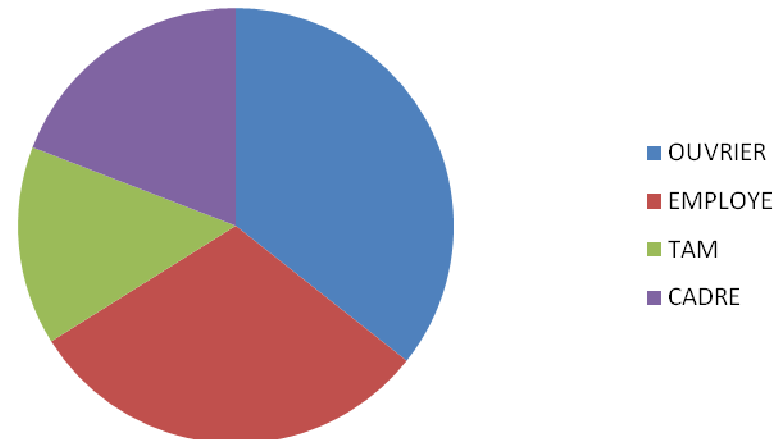
Moyenne d'âge = 39 ans

Moyenne ancienneté = 6 ans

REPARTITION PAR SEXE



REPARTITION PAR STATUT



PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

Retour sur les situations rencontrées :

Thématiques Entreprise	Thématiques collectives
Connaissance des outils RH (DIF, VAE)	Entretiens individuels annuels
Référentiel métiers, clarifier les fonctions, organigramme	Bilans de compétences
Accompagnement dans l'organisation	Formation au management
Mieux travailler ensemble, cohésion d'équipes	Comment recruter
Recrutement sur des métiers en tension	Transfert de compétences, polyvalence
Communication interne / externe	Lean management, organisation performante
Besoins en formation	CQP (câblage, magasinier, méthodes ...)

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

Des actions, pour quels bénéfices ?

Entreprises	Salariés
L'accompagnement par un Cabinet « expert », un regard extérieur, un avis, des conseils, un guide, des préconisations	De la considération, le sentiment d'être écouté, respecté, valorisé
Formaliser, structurer, organiser, hiérarchiser des besoins	De la motivation et de l'implication, l'envie de participer, de contribuer à une action collective
Partager des informations collectivement	La possibilité d'exprimer librement ses intentions, son point de vue, ses opinions
Être mieux informé sur les outils RH	Être mieux informé sur les outils RH, réfléchir sur soi, devenir moteur de son propre parcours
Confrontation de points de vue, prises de décisions	Une mise en mouvement, une dynamique qui s'installe

Les actions 2011

1 action de formation en cours

1 action de formation potentielle

D'autres actions possibles ?

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE

Formation « Post-cRHysalide »: PASSEPORT MANAGEMENT

OBJECTIFS :

- ❖ mieux connaître son propre fonctionnement (communication, management)
- ❖ savoir appréhender la dimension humaine, la comprendre et la gérer.
- ❖ s'inscrire dans une démarche adéquate de participation, de communication et d'accompagnement.
- ❖ utiliser les outils les plus adaptés pour faire face au quotidien.

DURÉE :

- ❖ 3 jours ½ –un module par mois.
- ❖ + 0.5 jour d'accompagnement individuels
- ❖ Démarrage le vendredi 17 décembre 2010
- ❖ Suite du parcours sur le 1^{er} semestre 2011

PROGRAMME:

- ❖ Module 1 : Comprendre et conduire le changement : pour une réussite collective
- ❖ Module 2 : Animer son équipe : s'affirmer par l'Assertivité
- ❖ Module 3 : Responsabiliser son équipe – améliorer la performance – mobiliser les énergies
- ❖ Module 4 : Pour une communication efficace
- ❖ Module 5 : Gérer son temps et ses priorités
- ❖ Module 6 : Conduire des réunions avec efficacité
- ❖ Module individuel : Accompagnement opérationnel

➔ PARTICIPANTS : 9 personnes du middle management

PARTAGE D'EXPERIENCE – OPERATION CRHYSALIDE
Formation en projet: DEMARCHE COMPETENCE & OUTILS RH
OBJECTIFS :

- ❖ Définir la politique RH en cohérence avec les enjeux de l'entreprise
- ❖ Identifier, structurer et personnaliser les outils RH au service du projet d'entreprise
- ❖ Articuler entre eux les outils RH et les faire vivre par une qualité d'animation

DURÉE & DATE :

- ❖ Partie apport théorique sous forme collective = 4 jours
- ❖ Partie déclinaison opérationnelle sous forme individuelle = 3 jours
- ❖ Démarrage le mardi 21 décembre 2010
- ❖ 1 jour de formation collective par mois

PROGRAMME :

- | | |
|---|----------------|
| ❖ DEMARCHE COMPETENCE ET POLITIQUE RH | 1 JOUR |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Dimension collective & dimension individuelle ● Inventaire des outils : définition de fonction, classification, polyvalence, formation, entretiens périodiques, ... ● Synoptique des processus RH et application de la « Roue de Deming » (PDCA) ● Au-delà des outils : leur finalité, leur cohérence, leur articulation et leur animation | |
| ❖ « DEFINITION DE FONCTION » | 1 JOUR |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Sa définition & son contenu ● Les responsabilités et les tâches à accomplir ● La compréhension des rôles et missions des uns et des autres ● Ses utilisations et son rôle essentiel de management ● Un outil de base pour l'organigramme (liens fonctionnels et hiérarchiques), pour la GPEC, pour l'aide au recrutement, pour la promotion individuelle | |
| ❖ « PLAN DE FORMATION » | 1 JOUR |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Financement de la formation continue et cadre juridique ● Construction du plan de formation et articulation avec la GPEC (management de la formation, enjeux, processus et outils de gestion) ● Mise en œuvre du DIF ● Management du plan de formation | |
| ❖ « ENTRETIEN D'EVALUATION » | 1 JOUR |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Sa définition, & son contenu ● Son rôle essentiel ● Conseils pratiques pour organiser les entretiens ● Son utilisation : promotion individuelle, parcours de formation, mobilité | |
| ❖ DECLINAISON OPERATIONNELLE | 3 JOURS |
| <p>Un programme de formation sur-mesure sera défini dans chaque entreprise, en fonction des enjeux propres à l'entreprise, des outils existant et des actions à mettre en œuvre.</p> <p>Ce programme permettra d'approfondir avec le stagiaire les items de la formation théorique. Il visera notamment à lui donner les clés, à la fois en terme d'outil et en terme de posture managériale, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identifier et accompagner les acteurs concernés par les processus : RH, Direction, responsables opérationnels, encadrement intermédiaire, salarié ● Manager les outils RH et les intégrer dans les processus de décision existant | |